

INDUSTRIAS ALFA Y OMEGA S.A. alineada con los principios de los derechos de igualdad, equidad y no discriminación, establece la siguiente política de prevención de acoso sexual de manera integral, fundamentada principalmente en la **Ley 2365 del 2024** y la **Resolución 3461 del 2025**, con el compromiso de fomentar un ambiente Laboral seguro, inclusivo y libre de cualquier forma de violencia.

Para tal fin la empresa adopta e implementa medidas necesarias y adecuadas para prevenir, atender y sancionar, cualquier conducta de acoso sexual en el entorno Laboral. Atraves de la alta dirección la empresa reconoce y garantiza el derecho de las victimas hacer escuchadas, acompañadas, protegidas y orientadas de manera oportuna, siempre bajo los principios de confidencialidad, con respeto y no revictimización.

1. OBJETIVOS

La presente política tiene por objeto establecer lineamientos estrictos con la finalidad de promover un ambiente libre de acoso sexual en el contexto laboral y de educación para el trabajo, con cero tolerancias a violencias basadas en género y orientación sexual, mediante la implementación de acciones de prevención, atención y protección.

2. ALCANCE

Esta política es válida para todos Los colaboradores(as) directos y en misión de **INDUSTRIAS ALFA Y OMEGA S. A.** (en adelante **INALMEGA S. A.**) sin distinción. Esta política también abarca a proveedores, aprendices, contratistas y aliados de **INALMEGA S.A.** y ofrece protección a cualquier persona o grupo que se considere afectado o víctima de acoso sexual en el contexto de su relación con la empresa.

3. NORMATIVIDAD

Tipo	Número	Año	Detalle
Ley	2365	2024	Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral
Resolución	3461	2025	Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.
Decreto	405	2025	Reglamenta el parágrafo del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024, en lo relacionado con la multa a imponer por incurrir en



POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL

Código: PO-SS-01
Versión: 02
Vigencia: 03/2026
Página 2 de 5

			despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laborales <i>acoso y la discriminación en el mundo del trabajo</i> .
--	--	--	--

4. RESPONSABLES

Coordinadora Seguridad y Salud en el Trabajo
Gerencia Administrativa y financiera
Comité de Convivencia Laboral

5. RESPONSABILIDADES

Coordinadora Seguridad y Salud en el Trabajo: Diseñar, implementar y monitorear el cumplimiento de la política de acoso sexual en el ámbito laboral, buscando garantizar un entorno de trabajo seguro, saludable y libre de cualquier forma de violencia.

Gerencia Administrativa y financiera: Aprobar la política conforme al reglamento interno de la compañía, buscando prevenir, corregir y sancionar el acoso sexual en el ámbito laboral mediante la asignación de los recursos necesarios para su debido cumplimiento. Garantizando así un entorno de trabajo seguro y respetuoso para todos los trabajadores.

Comité de Convivencia Laboral: Dar atención inmediata frente al acoso sexual en el ámbito laboral, buscando Prevenir, proteger y mejorar el bienestar físico, mental y social de todas las personas en el ámbito laboral.

6. DEFINICIONES

Acoso sexual: todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral. (ley 2365 de 2024)

Acoso sexual verbal: Decir cualquier cosa de naturaleza sexual a alguien que no está dispuesto a recibirla. Si otra persona le dice algo explícitamente sexual o sexualmente sugerente, y si lo que le dice le incomoda, puede ser víctima de acoso sexual. Ejemplos de acoso sexual verbal. (D`Amore Law Group)

Acoso sexual físico: Es cualquier contacto no deseado de naturaleza sexual, incluyendo tocar, abrazar, manosear, besar o frotarse contra alguien. Crea un ambiente hostil o intimidatorio. Puede ir desde actos menores, como frotar los hombros sin consentimiento, hasta acciones graves, como agresión sexual, especialmente cuando no hay consentimiento. (D`Amore Law Group)

Ciberacoso sexual: Realización de conductas de carácter sexual no consentidas a través de medios digitales. Incluye el envío de mensajes o imágenes con contenido sexual, insinuaciones reiteradas, presiones para obtener imágenes íntimas o difusión no autorizada de contenido sexual de la víctima. (Eugenio Nieto Lara)

7. CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIRSE COMO ACOSO LABORAL

- Contacto físico no solicitado e indeseado.
- Difundir rumores de naturaleza sexual sobre una persona.
- Solicitar a un/a compañero/a encuentros fuera del trabajo de forma insistente, a pesar de respuestas negativas.
- Emplear lenguaje vulgar o insultante con contenido sexual hacia alguien.
- Exclusión o aislamiento motivado por el género u orientación sexual.
- Llamadas, mensajes de texto, chats u otros tipos de comunicación con contenido sexual y ofensivo.
- Realizar gestos o expresiones sexuales inapropiadas, como miradas lascivas o gestos obscenos, hacia un/a compañero/a de trabajo.
- Hacer comentarios o chistes con doble sentido con contenido sexual.

8. PROCEDIMIENTO ANTE UNA QUEJA POR ACOSO SEXUAL LABORAL

8.1 Canales de denuncia.

INALMEGA S.A. dispone de los siguientes medios para que las personas víctimas de acoso sexual pueden exponer su caso y /o presentar la queja:

a) Correo electrónico: gerencia.administrativa@inalmega.com

Estas denuncias podrán ser anónimas o mediante identificación de la persona denunciante. En el caso de las primeras, la persona denunciante deberá establecer las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos con el fin de garantizar el principio de contradicción.

8.2 Medidas de atención.

Al recibir una denuncia por acoso sexual en el ámbito laboral, se implementará acciones que garanticen la protección de la persona que denuncia, se brindara atención a la posible víctima, así como también se intervendrá de manera oportuna la situación desde que se tenga la certeza, con el fin de prevenir que se repita. Esto se realizará teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Establecimiento de medidas de protección para la víctima o denunciante (igual para los testigos).
- Atención inmediata a la posible víctima:
Ofrecer medidas de contención emocional.
Informar a la víctima que puede acudir directamente a la fiscalía general de la Nación si así lo desea.
- En el evento en que después de analizado el caso, la empresa determina que se trata de una conducta que podría ser clasificada como un delito conforme a las

normativas pertinentes, la denuncia se gestionará por los canales legales correspondientes y se informará a las autoridades cuando sea apropiado, teniendo siempre en cuenta la disposición de la víctima.

Inicialmente las quejas por acoso sexual laboral serán recibidas y tramitadas por la alta dirección de la empresa (gerente administrativa y financiera).

8.3 Medidas de protección

INALMEGA S.A., se compromete a brindar las garantías de protección a las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, para ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso; de la siguiente manera:

- Evitar la revictimización de la persona afectada.
- Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
- Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
- Pedir traslado del área de trabajo.
- Permiso para realizar teletrabajo (si es posible de acuerdo con su cargo) si existen condiciones de riesgo para la víctima.
- Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- Terminar el contrato de trabajo o la vinculación contractual existente, por parte del colaborador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
- Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

9. VIGENCIA

La presente política comenzara a regir a partir de su publicación en el Reglamento Interno de Trabajo y cartelera.

Esta política se aprueba en el mes de marzo a los 30 días del año 2026 y será distribuida, divulgada y conocida a todos nuestros colaboradores en los diferentes niveles de la empresa.

MARTHA LUCIA HERNANDEZ

C.C. No 31.520.103 de Jamundí

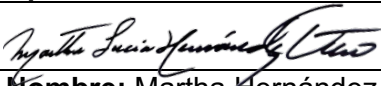
Representante legal suplente



POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL

Código: PO-SS-01
Versión: 02
Vigencia: 03/2026
Página 5 de 5

10. REVISIÓN Y APROBACIÓN

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
		
Nombre: Lida Eddi Peña	Nombre: Esperanza Domínguez	Nombre: Martha Hernández
Cargo: Coordinadora Seguridad y Salud en el Trabajo	Cargo: Asistente administrativa y financiera	Cargo: Gerente administrativa y financiera

11. CONTROL DE CAMBIOS

Revisión	Fecha	Motivo del cambio	Elaboró o Modificado / Cargo
02	03/2026	Codificación por integración en documentación con las normas ISO9001:2015 con FSSC22000	Lida Eddi Peña: Coord. Seguridad y Salud en el Trabajo